



Pracovní volno poskytované při práci s dětmi a jeho úprava od 1. 1. 2021

11.5.2021, Zdroj: Verlag Dashöfer

- [Text](#)
- [Související](#)

V určitých případech specifikovaných zákoníkem práce, vyhláškou č. 590/2006 Sb. či dalšími právními předpisy je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno ve stanoveném rozsahu, případně s náhradou mzdy nebo platu.

Překážkou v práci na straně zaměstnance jsou také **jiné úkony v obecném zájmu**, které jsou upraveny buď v jednotlivých zvláštních právních předpisech, které upravují danou problematiku, anebo v § 203 ZP. Mimo jiné je pracovní volno podle § 203 odst. 2 písm. h) ZP poskytováno k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež, a **nově od 1. 1. 2021 také pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže.**

Pracovní volno přísluší v nezbytně nutném rozsahu, **nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce**, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež. Zaměstnanec má od 1. 1. 2021 za podmínek daných § 203a ZP právo na **náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**, nikoliv však po celou dobu 3 týdnů, kdy je možné pracovní volno poskytnout, ale pouze v rozsahu **nejvýše za 1 týden v kalendářním roce.**

Zaměstnancům z tohoto důvodu přísluší pracovní volno v rozsahu nejvýše 3 týdny v kalendářním roce, tj. v období od 1. 1. do 31. 12. konkrétního roku, a je-li pracovní volno poskytováno z tohoto důvodu po částech, jednotlivé časové úseky se sčítají až do výše 3 týdnů v kalendářním roce.

Pracovní volno poskytované z tohoto důvodu se **poskytuje za splnění dvou podmínek.** Jednak je zaměstnavatel povinen pracovní volno poskytnout, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a také za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje pouze v případech, že se jedná o pracovní volno z důvodu účasti na táborech pro zdravotně postižené děti a mládež. Pojem vážných provozních důvodů zákoník práce nedefinuje. Vážný provozní důvod je dán pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz, tzn. plnění úkolů nebo činností zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel nechce poskytnout pracovní volno z vážného provozního důvodu a zaměstnanec se domnívá, že tento důvod není dán, může se poskytnutí pracovního volna **domáhat případně i soudně.**

O pracovní volno musí zaměstnanec podle § 206 ZP požádat. **Žádost o poskytnutí pracovního volna** nemusí být podle § 206 ZP písemná, zaměstnavatel může v pracovním řádu stanovit formu či způsob žádosti zaměstnance o jeho poskytnutí a zaměstnanci jsou povinni tento postup dodržovat, např. vytvoření vlastní žádanky o poskytnutí pracovního volna.

S účinností od 1. 1. 2021 je novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 285/2020 Sb. doplněn **nový § 203a**, který upravuje poskytování pracovního volna z tohoto důvodu s náhradou mzdy nebo platu, pokud jsou splněny podmínky stanovené tímto ustanovením. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci výhradně v případě, že se jedná o akci pořádanou právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let, a práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností. I tyto skutečnosti, stejně jako existenci překážky v práci, musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat.

Zcela nově zákoník práce u tohoto pracovního volna souvisejícího s akcí pro děti a mládež **opravňuje zaměstnavatele k tomu, aby požádal o úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu**. Nehradí se však náhrada mzdy nebo platu poskytnutá nad rozsah stanovený zákoníkem práce, tj., hradí se pouze jeden týden. Úhrada poskytnuté náhrady mzdy nebo platu se poskytuje jen na žádost, znamená to, že pokud zaměstnavatel nepožádá, nebude mu náhrada poskytnuta. Bližší podmínky pro uplatnění žádosti o úhradu jsou uveřejněny na webových stránkách ČSSZ.